

## МЕЖДУНАРОДНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Костина Т.А.**

*Государственный институт управления и социальных технологий БГУ, г. Минск, Республика Беларусь*

Одним из крупнейших международных институтов маркетинговых и социальных исследований «GfK Group» – Gesellschaft für Konsumforschung (Общество по изучению потребителя) с 8 февраля по 4 апреля 2011 г.

было проведено исследование вовлеченности персонала при помощи online, телефонных и личных опросов по анкете, разработанной экспертами, с учетом особенностей по демографическому составу, отраслевой заня-

Таблица – Количество работников, “часто” или “почти всегда” обеспокоенных, %

Возраст, лет	Баланс жизнь– работа	Уровень стресса на работе	Безопасность на работе	Необходимость работать сверхурочно	Ресурсы для эффективного выполнения работы	Здоровье
18–29	39	40	33	31	34	32
30–39	34	38	31	26	31	26
40–49	30	36	26	23	30	25
50–59	28	34	27	23	32	27
60 и старше	24	28	24	17	22	22

тости, полу и возрасту 30556 интервьюируемых, имеющих работу, из 29 стран-участниц (Австрия, Аргентина, Бельгия, Болгария, Бразилия, Великобритания, Венгрия, Германия, Израиль, Канада, Колумбия, Македония, Мексика, Нидерланды, Перу, Польша, Португалия, Россия, Румыния, Сербия, Словакия, США, Турция, Украина, Филиппины, Франция, Чехия, Швейцария, Швеция).

Исследование показало, что молодым работникам не хватает вовлеченности, т. е. отождествления себя с достижениями и успехами компании, преданностью ей и готовностью продолжать работать в ней. Очевидна тенденция формирования нелояльности сотрудников к компаниям-работодателям.

Опрос выявил особенности состояния рынка труда: высокую мобильность специалистов и непрерывный поиск новой работы. Так, в Москве в 2009–2010 гг. перешли работать в другую компанию 71 % участников опроса и в настоящее время рассматривают новым предложения или готовы к ним. Россия каждый год из-за невовлеченности персонала теряет 228 млрд долларов.

Среди причин смены работы, обозначенных респондентами, доминируют гигиенические (согласно теории Ф. Герцберга): неудовлетворительный уровень оплаты труда (35 %); невозможность профессионального роста и построения карьеры (18 %); тяжелая обстановка в коллективе (12 %); грубое нарушение прав и трудового законодательства (9 %); несоблюдение договоренностей (6 %).

Анализируя данные, представленные в таблице, можно заметить, что всего лишь 21 % работников 18–29 лет активно вовлечены в работу в сравнении с 31 % работников старше 60 лет. Разрыв в 10 % между занимающими более высокие позиции и более молодыми сотрудниками приводит к проблемам в бизнесе в большинстве стран, так как порождает отчуждение на рабочих местах, вызывает явление абсентеизма и может затруднять попытки рекрутировать, мотивировать и удерживать молодые таланты.

В лучшем варианте рядовой сотрудник должен проработать не меньше 2–3 лет, руководитель подразделения – 4–5 лет. Когда эти периоды меньше, значит, либо зарплаты в компании ниже среднерыночных в индустрии, либо нематериальное стимулирование неэффективно. Однако, по мнению экспертов, индекс ROI нематериальной мотивации может быть более 150 %.

При более детальном рассмотрении ситуации на национальном уровне обнаруживается, что некоторые страны сталкиваются с гораздо более серьезной проблемой вовлеченности молодых сотрудников. В Македонии (36 %), Франции (32 %) и Турции (32 %), т. е. около трети работников 18–29 лет сильно вовлечены в работу, что делает ситуацию с кадрами более стабильной, а их работу

высокопроизводительной. В противовес в конце списка «вовлеченности» расположились Венгрия, Чехия (по 6 %), Сербия и Португалия (по 7 %), сталкивающиеся с трудностями удержания молодых талантов.

Несмотря на то, что 61 % молодых сотрудников верят в возможности карьерного роста, многие все видят такие перспективы у другого работодателя или в другой стране. Шесть из десяти молодых работников (58 %) активно ищут работу или планируют начать поиск в течение ближайших 6 месяцев. Две пятых (40 %) готовы эмигрировать ради нового рабочего места. Для бизнеса и государства крайне важно признавать и устранять причины недостаточной вовлеченности молодых сотрудников.

Кроме того, 39 % полагают, что работодатель выгодно использует ситуацию экономического спада, чтобы оправдать чрезмерные требования. Среди работников старшего возраста так считает 24 %. Треть (34 %) обеспокоена тем, что у них недостаточно ресурсов для эффективной работы. Это сильно увеличивает уровень неудовлетворения молодежи от своих рабочих мест и подвергает их значительному стрессу на работе. Сотрудники старше шестидесяти озабочены этим в меньшей степени (22 %).

Помимо этого, почти треть (31 %) ощущает принуждение работать сверхурочно. В итоге 39 % молодых сотрудников недовольны соотношением между работой и свободным временем. При этом 32 % чувствует, что давление на работе и стресс часто влияют на здоровье. Этот показатель на пять пунктов выше, чем у пятидесятилетних работников и на 10 пунктов выше, чем у шестидесятилетних.

В современных условиях вопрос высокой вовлеченности персонала в едином коллективе крайне актуален. Во всем мире компании с высоким индексом вовлеченности сотрудников достигают более значительных финансовых результатов в более короткие сроки и быстрее реагируют на изменения рыночной конъюнктуры, оперативно к ним адаптируясь, постоянно наращивая свои мощности и, как следствие, успешно проводя долгосрочную стратегию развития. Поэтому склонность молодежи видеть свое рабочее место как недолгосрочную перспективу имеет смысл рассматривать как одну из наиболее важных проблем, к решению которых необходимо активно подключиться современным работодателям.

## Литература

1. Международное исследование вовлеченности персонала, GfK – 2011 г.